

негативного явища моббінгу (буллінгу) як різновиду насилля. Зважаючи на виключну соціальну значущість проблеми протидії будь-яким проявам дискримінації суб'єктів трудових відносин, об'єктивно назріла потреба вжиття таких заходів з метою викорінення та унеможливлення моббінгу (буллінгу): створення комплексної довгострокової державної програми щодо визначення форм, методів і напрямів протидії моббінгу (буллінгу) у трудовому колективі (із залученням юристів, фахівців у галузі менеджменту, психології тощо); закріплення у вітчизняному трудовому законодавстві відповідальності керівників (роботодавців) за допущення або сприяння моббінгу (буллінгу). Варто особливу увагу звернути на необхідність нормативного закріплення принципу індивідуалізації права на трудову честь і ділову репутацію, оскільки це право має розглядатися не лише з точки зору його охорони, але й як право вимоги від оточуючих не принижувати трудову гідність працівника.

**Краснов Є.В.,**

к.ю.н., асистент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення

Одеської національної юридичної академії

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ПРЕДСТАВНИКІВ НА УЧАСТЬ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку: в Україні ще сформовано правову базу, що забезпечує право працівників та їх представників на участь в управлінні організаціями, яка б відповідала міжнародним стандартам. Для реалізації зазначеного принципу необхідно включити до глави I Книги шостої проекту нового Трудового кодексу України, проекту Закону України «Про соціальний діалог» спеціальні норми про участь працівників та їх представників в управлінні організацією. прийняти Закон України «Про трудові колективи», про який згадується у ст.65 Господарського кодексу України. Відсутність відповідних норм у проекті Трудового кодексу України тим більше є не зрозумілою, оскільки у ст.3 «Основні засади правового регулювання трудових відносин» проголошується окремий дев'ятнадцятий принцип забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем. проте у самому Кодексі цей принцип залишився нереалізованим.

Закріплення у ст. 2 основних колективних трудових прав, таких як

право на свободу об'єднання, що включає право створювати організації та вступати до них для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у сфері праці; право на участь в управлінні організацією; право на колективні переговори і укладення колективних договорів і угод; право на вирішення колективних трудових спорів, включаючи право на страйк; право на інформацію та консультації має важливе теоретичне і прикладне значення. Г.І. Чанишева, досліджуючи колективні трудові відносини як складову предмету трудового права України, зв'язала юридичний зміст колективних трудових правовідносин з колективними трудовими правами. Вона підкреслила значення категорії колективних трудових прав як елемента правового статусу працівників, роботодавців та їхніх представників і елемента колективних трудових правовідносин, в рамках яких ці права реалізуються. Г.І. Чанишева також відзначила, що створення дійового юридичного механізму забезпечення (реалізації, охорони і захисту) колективних трудових прав є одним з перспективних напрямків розвитку сучасного трудового права.

Необхідність закріплення зазначених колективних трудових прав у ст.2 обумовлюється і реалізацією різних організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. У науці трудового права виділяються такі основні форми соціального діалогу: формування і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; укладення колективних угод і колективних договорів; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь працівників у розподілі прибутку, доходів організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань, спільних рішень; інші форми, визначені законами, колективною угодою, колективним договором, іншим локальним нормативно-правовим актом організації. Зазначені форми напряму пов'язані з реалізацією працівниками, їх представниками відповідних колективних трудових прав.

Перелік основних трудових прав працівників у ст.2 необхідно доповнити правом на інформацію і консультації в рамках підприємства, установи, організації, реалізацію якого пропонується здійснювати за допомогою спеціального локального нормативно-правового акту про надання інформації та порядок проведення консультацій. Інформація, яка надається роботодавцем, повинна включати по можливості усі питання, які цікавлять працівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив у цей час і майбутньому. Інформація може надаватися з різних питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав і законних інтересів працівників, а також результатів господарської діяльності підприємств, аз винятком

інформації, яка може бути заборонена для поширення або віднесена до розряду конфіденційної, якщо її оприлюднення може завдати шкоди сторонам. Обсяг останньої інформації пропонується визначати угодою сторін у локальному нормативно-правовому акті поряд з інформацією, що становить комерційну таємницю. При визначенні обсягу інформації, яка обов'язково повинна надаватися роботодавцем, слід враховувати положення Рекомендації МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і трудящими на підприємстві 1967 року.

У п. 17 передбачено право на участь у веденні колективних переговорів і не вказується про право на укладення колективних договорів і угод. На нашу думку, перелік основних прав працівників необхідно доповнити правом на ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів і колективних угод, а також на інформацію про виконання колективного договору, колективної угоди. Потрібно відзначити, що у проекті Трудового кодексу, на відміну від чинних КЗпП, Закону України «Про колективні договори і угоди», реалізований принцип реального визнання права на колективні переговори. У Книгу шосту «Колективні трудові відносини» проекту включено окрему главу 2 «Колективні переговори та укладання колективних договорів і угод». В окремих статтях йдеться про колективні переговори та укладення колективного договору, угоди (ст.346); підготовку до ведення колективних переговорів (ст.347); утворення об'єднаного представницького органу для ведення колективних переговорів, укладення колективного договору або угоди (ст.348); порядок ведення колективних переговорів (ст.349); гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів (ст.350).

Кучина Ю.А.,

канд. юрид. наук, доц. кафедри трудового права Уральской государственной юридической академии

## **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ**

В 2000 году пять государств – Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Россия и Таджикистан – стали членами учрежденного Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС). В январе 2006 года членом ЕврАзЭС стал Узбекистан. Данная организация создана для эффективного продвижения процесса формирования государствами-участниками Таможенного союза